TRIBUNAL ESTATAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA CHIHUAHUA

COMITÉ DE ÉTICA

INFORME DE RESULTADOS

Encuesta de clima laboral 2026

Comité de Ética 2025-2027

TRIBUNAL ESTATAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA CHIHUAHUA

COMITÉ DE ÉTICA

CONTENIDO

Presentación.

Objetivo.

Antecedentes.

Metodología de Aplicación y Análisis.

Participación.

Resultados Generales.

Lectura por Dimensión.

- Condiciones de Trabajo.
- Interacción Social.
- Comunicación.
- Estructura Organizacional.
- Formación Profesional.
- Reconocimiento.
- Motivación y Satisfacción.
- Dimensión Psicosocial.
- Liderazgo.
- Igualdad de Género.
- Seguridad Institucional y Protección Civil.
- Coordinación Administrativa.

Reactivos que requieren seguimiento.

Fortalezas Destacadas.

Resultados por Área de Trabajo.

Comentarios y sugerencias.

Conclusiones.

Orientaciones para la mejora institucional.

TRIBUNAL ESTATAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA CHIHUAHUA

COMITÉ DE ÉTICA

PRESENTACIÓN

El Comité de Ética del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa de Chihuahua presenta los resultados de la Encuesta de Clima Laboral 2026, aplicada con el propósito de conocer la percepción del personal respecto de las condiciones en las que desarrollan sus funciones, la interacción social, la comunicación, la estructura organizacional, la formación profesional, el reconocimiento, la motivación y satisfacción, los factores psicosociales, el liderazgo, la igualdad de género, la seguridad institucional y la atención de áreas adscritas a la Coordinación Administrativa.

El diagnóstico constituye un insumo para identificar fortalezas institucionales y áreas susceptibles de mejora, Los resultados se presentan de forma agregada y descriptiva, por tanto, reflejan las percepciones expresadas por las personas participantes y no deben interpretarse, por si solos, como determinaciones causales.

OBJETIVO

Determinar, mediante la medición y análisis de las respuestas del personal, el nivel de satisfacción y la percepción del entorno laboral del Tribunal, a fin de contar con evidencia para orientar acciones institucionales de mejora continua.

ANTECEDENTES

Durante octubre de 2025 se realizó una nueva medición de clima organizacional mediante un instrumento estructurado por ejes temáticos que permitieron evaluar distintos aspectos del entorno laboral. Los resultados mostraron una calificación general de 3.64 en una escala de cinco puntos, identificándose como fortalezas institucionales el liderazgo del departamento (4.14), el liderazgo institucional (4.00), la permanencia y satisfacción laboral (3.94) y el trabajo en equipo (3.77).

Por otra parte, los ejes que obtuvieron las calificaciones más bajas fueron la comunicación interna (2.81), la seguridad, higiene e infraestructura (3.11) y la coordinación entre departamentos (3.54), lo que evidenció la necesidad de fortalecer los mecanismos de comunicación institucional y la interacción entre las distintas áreas del Tribunal.

Ahora bien, los resultados anteriores fueron calculados sobre una escala de 5 puntos, a diferencia del ejercicio del 2026, que se realizo sobre una escala de 6 puntos. Sin embargo, anexa la siguiente tabla comparativa para efectos ilustrativos respecto del avance y diferencias que se encontraron entre ambos ejercicios de evaluación.

TRIBUNAL ESTATAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA CHIHUAHUA

COMITÉ DE ÉTICA

Ejercicio	**2025**		**2026**	
Participación	86 personas		108 personas	
Resultado General	3.64/5	72.80%	5.10/6	85%
Dimensión	No correlativo		Condiciones de Trabajo	
Resultado	N/A		5.06	84.33%
Dimensión	Trabajo en equipo		Interacción social	
Resultado	3.77	75.40%	5.09	84.33%
Dimensión	Comunicación interna		Comunicación	
Resultado	2.81	56.20%	5.08	84.67%
Dimensión	Liderazgo institucional		Estructura organizacional	
Resultado	4	80%	5.19	86.50%
Dimensión	No correlativo		Formación profesional	
Resultado	N/A		4.12	68.67%
Dimensión	No correlativo		Reconocimiento	
Resultado	N/A		5.06	84.33%

TRIBUNAL ESTATAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA CHIHUAHUA

COMITÉ DE ÉTICA

Ejercicio	**2025**		**2026**	
Dimensión	Permanencia y satisfacción laboral		Motivación y satisfacción	
Resultado	3.94	78.80%	5.34	89%
Dimensión	No correlativo		Dimensión Psicosocial	
Resultado	N/A		4.58	76.33%
Dimensión	Liderazgo del departamento		Liderazgo	
Resultado	4.14	82.80%	5.24	87.33%
Dimensión	No correlativo		Igualdad de género	
Resultado	N/A		5.18	86.33%
Dimensión	Seguridad, higiene e infraestructura		Seguridad institucional y protección civil	
Resultado	3.11	62.20%	5.29	88.17%
Dimensión	No correlativo		Coordinación Administrativa	
Resultado	N/A		5.49	91.50%

TRIBUNAL ESTATAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA CHIHUAHUA

COMITÉ DE ÉTICA

METODOLOGÍA DE APLICACIÓN Y ANÁLISIS

La encuesta se aplicó mediante un cuestonario elaborado en la plataforma Google Forms y se integró por 74 reactivos distribuidos en 12 dimensiones. Cada reactivo se respondió mediante una escala *Likert* de seis puntos:

1. Totalmente en desacuerdo.
2. Desacuerdo.
3. Parcialmente en desacuerdo.
4. Parcialmente de acuerdo.
5. De acuerdo.
6. Totalmente de acuerdo.

Además, se recabaron datos generales, consistentes en edad, antigüedad y área de trabajo, asi como un espacio opcional para comentarios y sugerencias.

Para el análisis cuantitativo se calcularon promedios por reactivo, dimensión y resultado general. Se utilizó como valor institucional esperado, un promedio de **4.50**.

La interpretación se realizó conforme a los siguientes rangos:

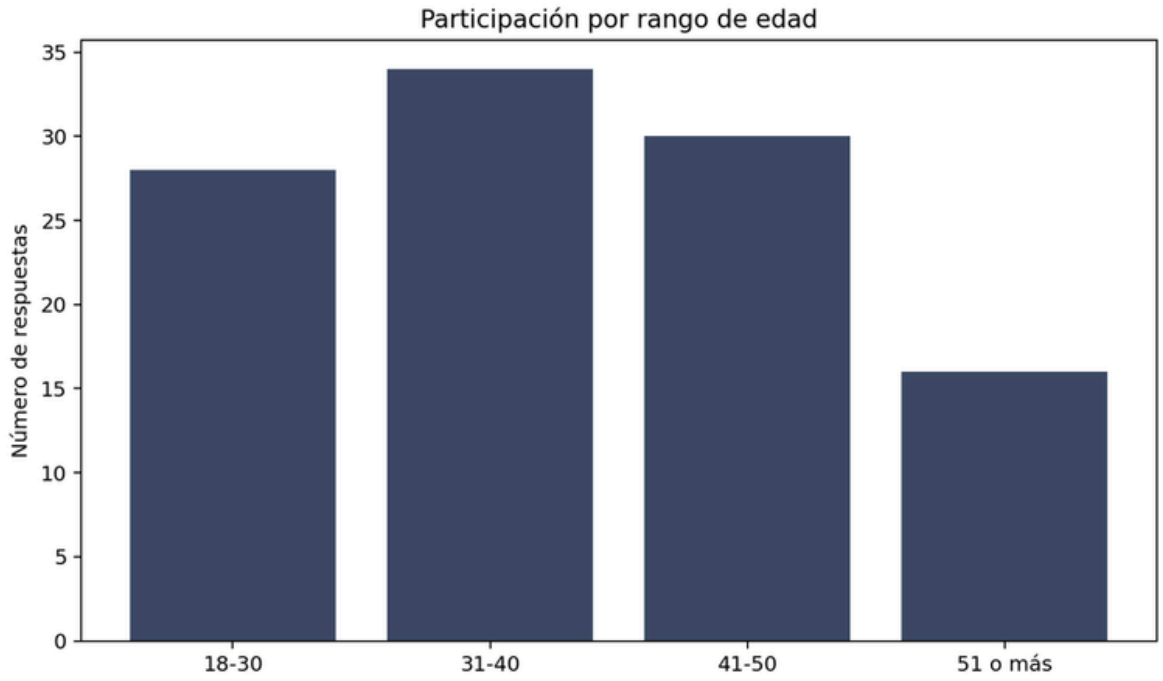
Rango	Interpretación
5.50-6.00	Excelente
4.50-5.49	Muy favorable
3.50-4.49	Favorable
2.50-3.49	Área de oportunidad
1.00-2.49	Atención prioritaria

PARTICIPACIÓN

Se recabaron 108 participaciones de 125 personas convocadas, equivalente a una participación de 86.4%. Las 108 respuestas contienen contestación a los 74 reactivos, por lo que la base cuantitativa no presenta datos faltantes en los ítems de la escala.

A continuación se anexan una serie de gráficos que permiten apreciar los resultados de participación en base a los datos generales recabados:

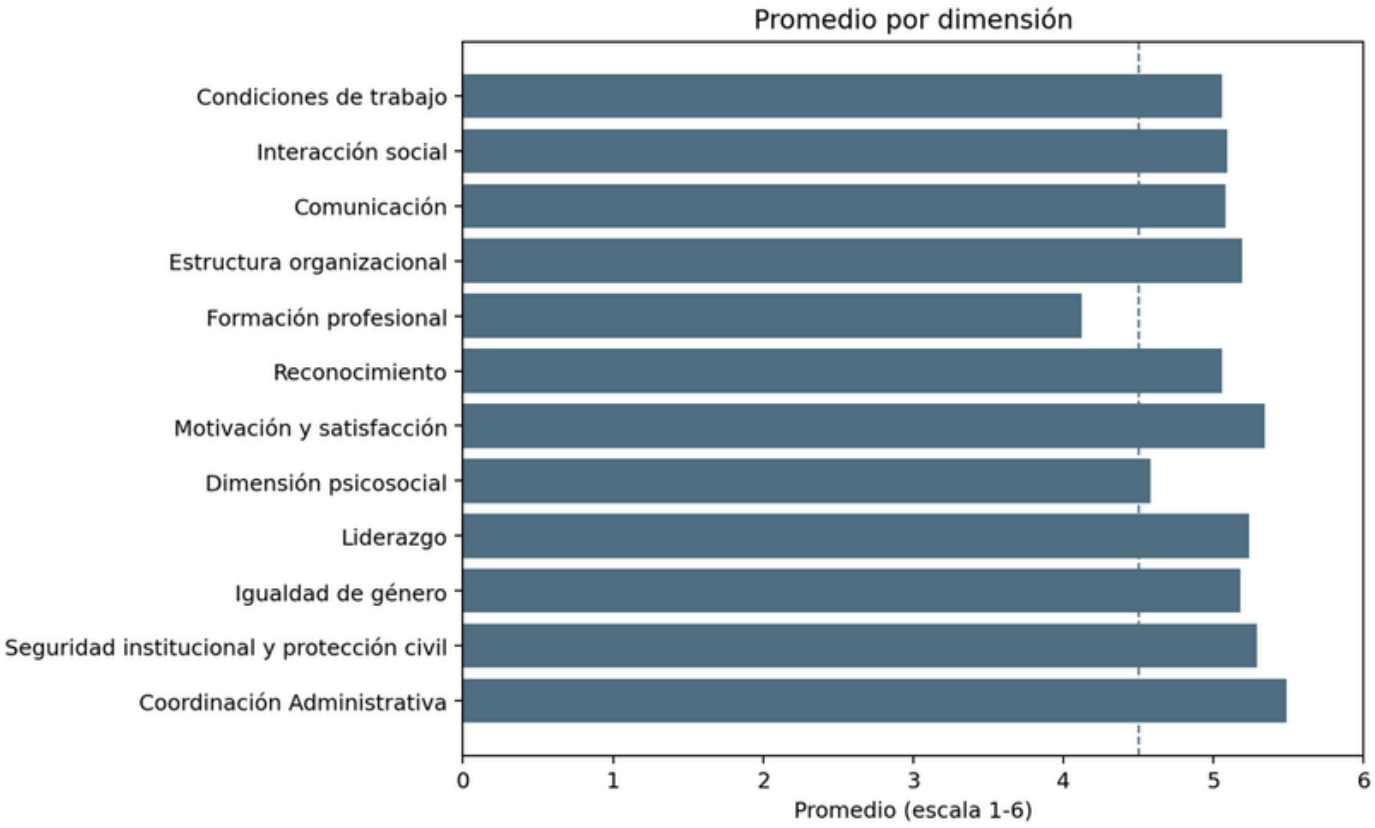
Variable	Categoría	no. (%)
Edad	18-30	28 (25.9%)
Edad	31-40	34 (31.5%)
Edad	41-50	30 (27.8%)
Edad	51 o más	16 (14.8%)
Antigüedad	Menos de 1 año	22 (20.4%)
Antigüedad	De 1 a 4 años	50 (46.3%)
Antigüedad	Más de 5 años	36 (33.3%)



RESULTADOS GENERALES

El promedio general de la encuesta fue de 5.10 puntos sobre 6, resultado que se ubica en la categoría “Muy Favorable” y supera en 0.60 puntos el valor institucional esperado de 4.50.

Once de las doce dimensiones alcanzaron o superaron la meta. En cuanto a la dimensión de “Formación Profesional”, fue la única dimensión que se ubicó por debajo de ella.



La línea discontinua representa la meta institucional de 4.50

Dimensión	Promedio	Clasificación	Respecto de meta
Condiciones de trabajo	5.06	Muy favorable	Cumple
Interacción social	5.09	Muy favorable	Cumple
Comunicación	5.08	Muy favorable	Cumple
Estructura organizacional	5.19	Muy favorable	Cumple
Formación profesional	4.12	Favorable	Por debajo
Reconocimiento	5.06	Muy favorable	Cumple
Motivación y satisfacción	5.34	Muy favorable	Cumple
Dimensión psicosocial	4.58	Muy favorable	Cumple
Liderazgo	5.24	Muy favorable	Cumple
Igualdad de género	5.18	Muy favorable	Cumple
Seguridad institucional y protección civil	5.29	Muy favorable	Cumple
Coordinación Administrativa	5.49	Muy favorable	Cumple

LECTURA POR DIMENSIÓN

Condiciones de trabajo (5.06)
La dimensión presenta una valoración Muy favorable. Destacan la limpieza y el orden de las áreas (5.42) y la disponibilidad de materiales y recursos (5.25). El reactivo de menor puntuación se relaciona con comodidad, ruido, temperatura e iluminación (4.62), aunque permanece por encima de la meta.

Interacción social (5.09)
El resultado es Muy favorable. Sobresalen el respeto y comportamiento ético dentro del área de trabajo (5.47), así como la apertura de las jefaturas a los puntos de vista del personal (5.40). La percepción de estabilidad en los puestos obtiene 4.57, valor cercano a la meta y susceptible de seguimiento.

Comunicación (5.08)
Todos los reactivos superan la meta institucional. El grupo TEJA AVISOS obtiene 5.37, mientras que la planeación y permanencia de la comunicación interna registra 4.80. Los datos sugieren una valoración positiva de los canales existentes, con margen para fortalecer la comunicación institucional sistemática.

Estructura organizacional (5.19)
La dimensión es Muy favorable. La conformidad con el puesto desempeñado alcanza 5.44 y la información recibida al asumir una nueva posición 5.40. La claridad de funciones a nivel del Tribunal es el reactivo menor de la dimensión, con 4.75.

Formación profesional (4.12)

Es la única dimensión por debajo de la meta institucional, aunque se mantiene en la categoría Favorable. La actualización de conocimientos mediante cursos y capacitaciones obtiene 4.61; la adecuación de los cursos a las necesidades de desarrollo profesional, 4.41; y la provisión de cursos de gestión del estrés y carga mental, 3.34. Este último es el reactivo con menor promedio de todo el instrumento.

Reconocimiento (5.06)

La dimensión es Muy favorable. La comprensión y adhesión a los valores del Tribunal alcanza 5.62, clasificada como Excelente. En contraste, la disponibilidad de información sobre puestos vacantes obtiene 4.19, por debajo de la meta.

Motivación y satisfacción (5.34)

Constituye una de las dimensiones mejor evaluadas. La afirmación de que el Tribunal es un buen lugar para trabajar y existe deseo de permanencia obtiene 5.71, el valor más alto del instrumento. También destacan orgullo institucional (5.58), satisfacción con el trabajo (5.56) y disponibilidad de información para realizar el trabajo con excelencia (5.50).

Dimensión psicosocial (4.58)

La dimensión supera la meta por un margen reducido. La percepción de que la carga mental y el estrés son manejables obtiene 4.93; sin embargo, el apoyo institucional para gestionar el estrés registra 3.56 y la disponibilidad de espacios para recuperación, 3.57. Estos dos reactivos justifican atención específica aun cuando el promedio de la dimensión sea Muy favorable.

Liderazgo (5.24)
Todos los reactivos se encuentran por encima de la meta. Destacan las expectativas realistas respecto de los resultados del trabajo (5.34) y la transmisión de valores, misión y objetivos (5.31).

Igualdad de género (5.18)
La dimensión presenta resultados Muy favorables en todos sus reactivos. La capacitación en igualdad de género y no discriminación alcanza 5.37. La confianza en la respuesta institucional ante discriminación o acoso registra 4.90, siendo el valor menor de la dimensión, pero aún por encima de la meta.

Seguridad institucional y protección civil (5.29)
Los cuatro reactivos superan ampliamente la meta. El conocimiento de medidas y procedimientos ante emergencias obtiene 5.41 y la percepción de seguridad respecto de la prevención y atención de riesgos, 5.31.

Coordinación Administrativa (5.49)
Es la dimensión con mayor promedio y se ubica en el límite superior de Muy favorable. Destacan la disposición del personal de Recursos Humanos para orientar y resolver dudas (5.62), la atención de Recursos Humanos (5.57), el trámite de bienes y equipos de Recursos Materiales (5.57) y la gestión de Servicios Generales para mantener un entorno funcional (5.50).

TRIBUNAL ESTATAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA CHIHUAHUA

COMITÉ DE ÉTICA

REACTIVOS QUE REQUIEREN SEGUIMIENTO

Cinco de los 74 reactivos obtuvieron un promedio inferior a 4.50. Su identificación permite focalizar el análisis sin perder de vista que el resultado general del clima laboral es favorable.

Reactivo	Dimensión	Promedio
El Tribunal provee al personal cursos de gestión del estrés y carga mental del trabajo	Formación profesional	3.34
El Tribunal se preocupa por mi grado de estrés y me facilita medios y herramientas para gestionarlo	Dimensión psicosocial	3.56
Dispongo de espacios habilitados para relajarme y recuperar mis capacidades para seguir rindiendo	Dimensión psicosocial	3.57
Tengo disponible información sobre los puestos vacantes en el Tribunal	Reconocimiento	4.19
Los cursos, seminarios, etc., que ofrece el Tribunal se adecuan a mis necesidades de desarrollo profesional en el Tribunal	Formación profesional	4.41

TRIBUNAL ESTATAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA CHIHUAHUA

COMITÉ DE ÉTICA

FORTALEZAS DESTACADAS

Los resultados muestran fortalezas asociadas con la permanencia, el orgullo institucional, la identificación con los valores del Tribunal y la atención de áreas administrativas. Los siguientes reactivos se encuentran entre los de mayor puntuación:

Reactivo	Dimensión	Promedio
Pienso que el Tribunal es buen lugar para trabajar y me gustaría seguir trabajando aquí	Motivación y satisfacción	5.71
Comprendo y comparto los valores del Tribunal	Reconocimiento	5.62
El personal de Recursos Humanos demuestra disposición para resolver dudas y orientar oportunamente	Coordinación Administrativa	5.62
Siento orgullo de trabajar para el Tribunal	Motivación y satisfacción	5.58
El departamento de Recursos Humanos brinda una atención oportuna, amable y eficiente	Coordinación Administrativa	5.57

RESULTADOS POR ÁREA DE TRABAJO

Para fines descriptivos, las respuestas se agruparon en cuatro categorías de área. La Dirección General de Archivo y Estadística fue homologada dentro de Áreas de apoyo administrativo, evitando presentar una categoría integrada por una sola respuesta. Estos resultados describen las respuestas obtenidas en cada grupo, sin embargo, no constituyen comparaciones inferenciales entre áreas.

Área agrupada	no.	Formación profesional	Dimensión psicosocial
Salas Unitarias Administrativas	34	4.13	4.46
Salas Unitarias Especializadas	25	4.31	4.49
Áreas de apoyo administrativo	26	3.94	4.77
Áreas de apoyo jurisdiccional	23	4.12	4.66

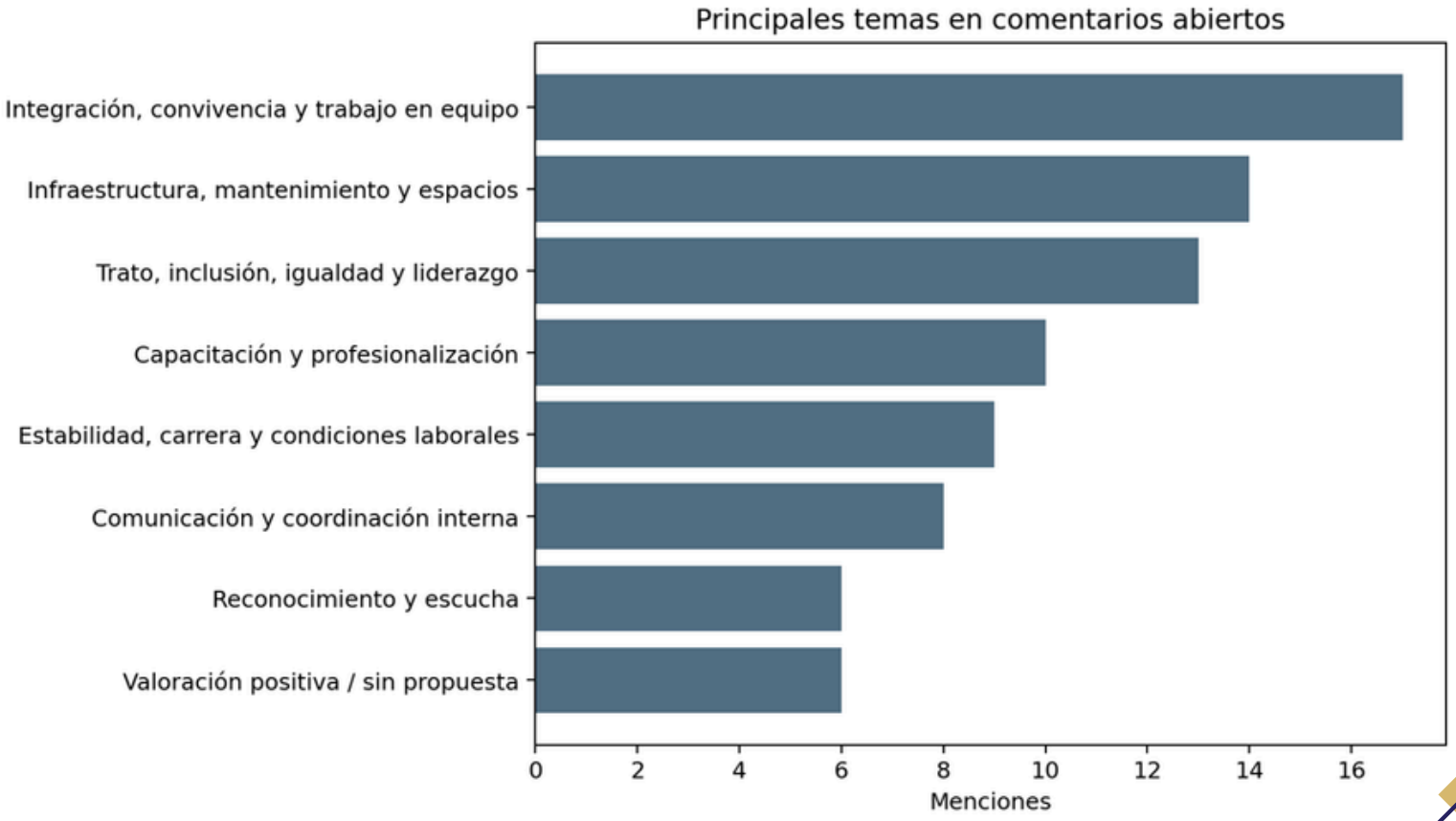
Formación profesional se mantiene como el principal punto de atención en los cuatro grupos, con promedios entre 3.94 y 4.31. En la dimensión psicosocial, las Salas Unitarias Administrativas (4.46) y las Salas Unitarias Especializadas (4.49) se sitúan alrededor del valor institucional esperado.

TRIBUNAL ESTATAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA CHIHUAHUA

COMITÉ DE ÉTICA

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

El espacio abierto fue contestado por 67 personas. Para el análisis cualitativo se realizó una codificación temática conservadora: una misma respuesta puede contabilizarse en más de un tema cuando contiene propuestas o percepciones distintas. Por ello, el número de menciones no equivale al número de participantes.



Tema	Menciones
Integración, convivencia y trabajo en equipo	17
Infraestructura, mantenimiento y espacios	14
Trato, inclusión, igualdad y liderazgo	13
Capacitación y profesionalización	10
Estabilidad, carrera y condiciones laborales	9
Comunicación y coordinación interna	8
Reconocimiento y escucha	6
Valoración positiva / sin propuesta	6
Procesos y organización	2
Otros	2

La coincidencia entre las menciones de capacitación y los resultados de Formación profesional refuerza la pertinencia de considerar esta materia dentro de las acciones de mejora. Asimismo, las referencias a espacios e infraestructura son consistentes con la menor valoración relativa de algunos reactivos de condiciones de trabajo y recuperación psicosocial.

TRIBUNAL ESTATAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA CHIHUAHUA

COMITÉ DE ÉTICA

CONCLUSIONES

- El clima laboral del Tribunal presenta una valoración global Muy favorable, con un promedio de 5.10 sobre 6 y una participación de 86.4% de la población convocada.

- Once de las doce dimensiones alcanzan la meta institucional de 4.50. Formación profesional, con 4.12, constituye la principal área cuantitativa de oportunidad.

- Los resultados muestran una alta identificación institucional: la intención de permanencia, el orgullo de pertenencia, la satisfacción con el trabajo y la comprensión de los valores del Tribunal se encuentran entre los aspectos mejor evaluados.

- El bienestar psicosocial requiere una lectura diferenciada. Aunque la dimensión supera la meta, los reactivos relativos a apoyo institucional para gestionar el estrés y a espacios de recuperación se ubican por debajo de 4.50.

- La información sobre puestos vacantes constituye otro punto específico de seguimiento dentro de Reconocimiento.

- Los comentarios abiertos complementan los resultados cuantitativos y concentran propuestas en convivencia e integración, infraestructura, capacitación, condiciones laborales, trato y liderazgo, comunicación y reconocimiento.

TRIBUNAL ESTATAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA CHIHUAHUA

COMITÉ DE ÉTICA

ORIENTACIONES PARA LA MEJORA INSTITUCIONAL

A partir de la convergencia entre resultados cuantitativos y comentarios abiertos, se identifican las siguientes líneas para la elaboración del Plan de Acción 2026. Su definición operativa deberá considerar responsables, recursos disponibles, plazos e indicadores de seguimiento.

Línea	Orientación
Formación y desarrollo profesional	Revisar la pertinencia y cobertura de cursos, seminarios y certificaciones; levantar necesidades de capacitación por área; e incorporar contenidos relacionados con gestión del estrés y carga mental.
Bienestar psicosocial	Valorar medidas de prevención y manejo del estrés, así como alternativas viables para pausas y recuperación durante la jornada, atendiendo a las condiciones físicas y operativas del Tribunal.
Información sobre desarrollo y vacantes	Fortalecer mecanismos claros y accesibles para difundir puestos vacantes, oportunidades de crecimiento y, cuando corresponda, criterios aplicables.

Línea	Orientación
Integración y convivencia	Diseñar actividades institucionales de integración y colaboración que favorezcan la interacción respetuosa entre áreas, sin afectar la continuidad del servicio.
Infraestructura y mantenimiento	Sistematizar la identificación y seguimiento de necesidades relacionadas con temperatura, mantenimiento, espacios, ruido, herramientas y condiciones físicas señaladas por el personal.
Comunicación, escucha y reconocimiento	Mantener los canales bien evaluados y fortalecer mecanismos de retroalimentación, escucha y reconocimiento, con seguimiento a las propuestas del personal.

El presente informe constituye un diagnóstico descriptivo del clima laboral a partir de las respuestas recibidas. Su utilidad principal radica en ofrecer una base objetiva para conservar las fortalezas identificadas y priorizar intervenciones en los aspectos con menor valoración.